

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam organisasi untuk pencapaian visi dan misi perusahaan, Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi. Semakin kedepan organisasi akan menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Maka dari itu, agar perusahaan dapat bersaing tidak hanya merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk proaktif, inisiatif, dan tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker, dkk., 2010).

Selain itu, menurut Bakker, dkk. (2010), karyawan merupakan individu unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, mewujudkan keinginan, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya. Pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berdampak kepada semangat dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Organisasi hanya perlu menginspirasi dan memperkuat kemampuan karyawan agar mereka mengaplikasikan kapabilitas mereka secara total dalam pekerjaan. Pekerja yang total adalah pekerja yang mampu dan bersedia menginvestasikan dirinya secara penuh dalam peran mereka di perusahaan. Totalitas kerja atau *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif

dengan penuh gairah dalam bekerja yang di cirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli dan Bakker 2004).

Work engagement merupakan sebuah isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut (Schaufeli dan Bakker 2004), *work engagement* dibentuk oleh dua faktor yaitu *job demands* dan *job resources*, *job demands* terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini sering diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologi tertentu. Meskipun demikian, *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar yang akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*. Sedangkan *job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, (3) menstimulasi pengembangan pembelajaran. *Job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker dkk., 2007).

Penelitian lanjutan oleh Demerouti dan Bakker (2008), juga menyatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber daya diri positif yang berhubungan dengan

ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. Menurut Ayu, dkk. (2015), *Personal resources* merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan. Kondisi perusahaan saat ini masih dianggap kurang memuaskan bagi beberapa karyawan, karena tuntutan kerja yang semakin besar namun tidak ada panduan dari atasan, beberapa lainnya menyatakan *benefit* yang diterima pada posisi saat ini kurang memuaskan. Hal inilah yang menjadi daya tarik bagi peneliti untuk meneliti *work engagement* yang dianggap bahwa karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya apabila dia merasa *engaged* dengan pekerjaan yang dijalannya.

Fokus penelitian ini ingin melihat bagaimana *work engagement* mampu berperan penting dalam menghadapi tuntutan organisasi. Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan melibatkan peran penting karyawan, sumber daya yang dimiliki oleh pekerjaan, dan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu. Penelitian ini mengambil sampel pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Boyolali yang merupakan salah satu dari organisasi perangkat daerah dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali yang berkedudukan sebagai badan daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh *Job Demands*, *Job*

Resources, dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement* Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job demands* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* ?
2. Apakah *job resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* ?
3. Apakah *personal resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *work engagement*
2. Menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *work engagement*
3. Menganalisis pengaruh *personal resources* terhadap *work engagement*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah BKD Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat manajerial yang dapat dijadikan informasi dan acuan untuk mengambil langkah-langkah nyata yang dapat mempengaruhi *work engagement* para pegawai.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang keterkaitan *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap *work engagement* serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang *work engagement*, *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*, hubungan antara *work engagement* dengan *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sample, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN